

トピックス

TOPICS

100人いたら100通りの働き方

「働き方改革実行計画」では、テレワークや副業・兼業の推進など「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が課題とされている。先行企業の取組を紹介する。

きっかけは過去最悪の離職率

IT企業のサイボウズ株式会社では、2005（平成17）年に離職率が28%と過去最悪を記録。当時、長時間労働や休日出勤が常態化していたため、育児や介護、学業との両立が難しいことを理由にやむなく退職する従業員が増えていた。（図1）

そこで、組織や人事評価制度を見直し、「人は多様であり誰一人として全く同じ価値観を持っている人はいない」との考えから、「100人いたら100通りの働き方」という方針を定め、働き方を個人の事情に応じて選択できる制度を策定した。

例えば、育児、介護に限らず通学や副業など個人のライフステージの変化に合わせて基本の勤務形態を選択できる「選択型人事制度」（図2に記載する9種類の働き方から選択可能）。働く時間や場所を選択できる。

また、基本の勤務形態を、会社へ申請することなく一時的（総労働時間のうち10%程度）に変更できる「ウルトラワーク」を導入している。これにより、普段は社内で勤務する従業員が、家庭の事情に応じて一時的に在宅勤務へ変更したり、一人で集中したいときは、図書館やカフェなど自由な場所を選んで仕事をすることが、会社へその都度の申請なしに可能になった。

さらに、最長6年間の休暇を取得できる「育児・介護休暇制度」¹のほか、最長6年間の職場復帰を保障する「育自分休暇制度」²、上司の承認も報告義務も不要の「副業の自由化」（会社利益と相反する場合は許可制）、一定のルールの下、共有スペースで子供の面倒を見ながら仕事をする事ができる「子連れ出勤制度」も導入している。

これらの取組もあり、従業員の離職率は4%まで下がり、求人に対する応募が増加した。従業員の副業を活用した本業の広報・宣伝活動にも効果が表れており、柔軟な働き方が好影響をもたらしている。

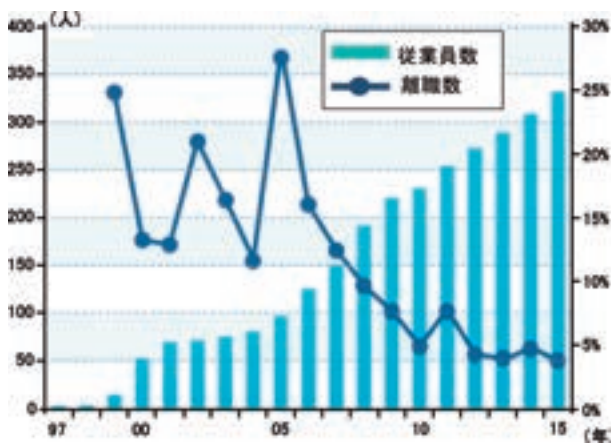


図1 離職率の年次推移

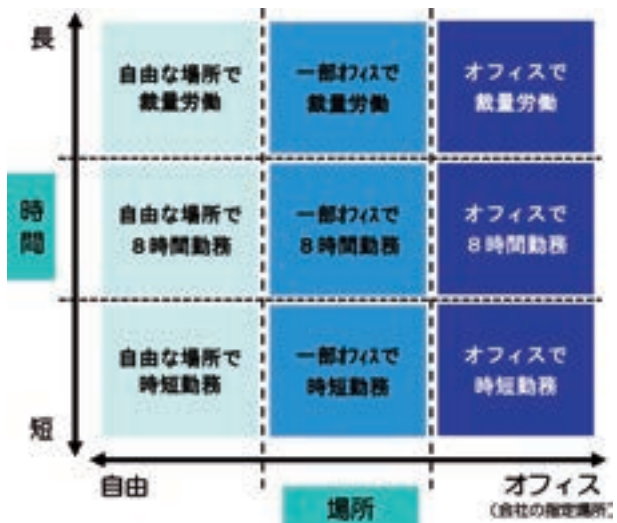


図2 選択型人事制度（9種類の働き方）

1 法定では育児休業は、原則、子が出生した日から最長で1歳に達する日まで、介護休業は対象家族1人につき3回まで通算93日の取得が可能

2 転職や留学など環境を変えて自分を成長させるために退職する35歳以下の社員を対象